



法人本部(特別養護老人ホームサンビレッジ新生会)外観

## 介護・福祉人材の 定着事例①

(調査時期：令和2年12月)

法人名 .....

### 社会福祉法人 新生会

所在地：揖斐郡池田町本郷1501  
事業概要：施設入所、短期入所、  
通所介護、訪問看護 等

## 小グループで自由に話し合い 職員を認め、気にかけて、悩みの解消も

### 人材定着の背景

新生会は昭和51年に設立、揖斐郡池田町に本部を置き、岐阜、西濃地域に複数の高齢者福祉施設等を運営し、600名余の職員が働く。女性職員が8割と多く、妊娠や出産を機に職場に迷惑をかけてはと、退職を選択する職員もいたが、個々のライフステージに合わせた働き方を柔軟に対応することで、職員の定着を目指している。

「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業<sup>\*1</sup>」の認定をきっかけに、育休中のママさんが主体となり、ママ交流会を定期開催し、育児相談・復帰に向けた悩み相談の取り組みを始めた。

現在では産休や育休を経て復帰する職員がほとんどのことで、取り組みの成果があらわれ離職率も低くなっている。

<sup>\*1</sup> 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業：仕事と家庭の両立支援について特に優良な取り組みや他の模範となる独自の取り組みを行う企業を岐阜県が認定する制度

### 人材定着の取り組み

新生会には横のつながりを意識した小グループがいくつかある。常勤・パート関係なく誰でも参加でき、現場のことや目指すものなどいろんなテーマで役員も入ってフラットに話す場があり、3年目、5年目などの経験年数や40代、50代といったライフスタイルの節目ごとの職員に働きかけ、グループ活動を通して横のつながりを広げ、風通しの良さが定着促進につながっている。

グループの中で話し合うテーマは、職員の関心が高いものなどを中心に現場で自由に決め、役員も見守りながら参加している。職員の参加は強制ではなく任意で、開催のお知らせは、社内メールで知らせる他、部署ごとに印刷物を掲示することにより、多くの職員の目に留まるようにしている。勤務時間外に開催する場合は、法人が食事を提供するなど支援しているという。

新型コロナウイルス感染症の影響で、現在は集まりにくくなっているが、Zoomの活用により、以前より時間を分けて頻回に実施するようになっている。

職員の「育休からの復帰に際しての悩みなどをママ同士で話したい」との提案をきっかけに、2019年からは、産休や育休中の職員を対象に先輩ママ職員も参加する「ママ交流会」を新たに開催し、仕事と子育ての両立に対する不安や悩みを話せる場をつくった。参加した職員からは、復帰後の具体的な働き方がイメージできたという好評を得ているという。

さらに、腰痛に悩む職員への対応として、身体的負担の少ないデイサービスやグループホーム等への異動などの他、各施設に勤務する作業療法士が職員の悩みに応じた腰痛ベルトを提案し、法人からの貸与も行っている。

### 職員の取り組みを認め、モチベーションを向上する

新生会では、職員一人ひとりが考え実践していくこと、更にチームで取り組むことを大切にしている。その取り組みの一つに「特別表彰」がある。毎年5月を目途に、チーム単位で目標(例えば、年度内にICTを活用した業務改善を実施する)を掲げる。その後、目標の達成に向けてチームで実践し、その達成度を報告、優秀な取り組みに対して法人から表彰と金一封が贈られるという。

また、毎年、事例報告会(職員一人ひとりがケアの振り返り、事例報告として発表する場)と合わせて、永年勤続表彰を実施する。沢山の職員の前で理事長が一人一人を表彰する機会は、職員を大切にする思いが皆で共有される機会となり、其々が着物を着たりドレスアップして参加したりと、長く勤務するモチベーションとなっている。

組織全体が「自分の働きを見てくれている、認めてくれている」とモチベーションを維持し、高めることができ、より質の高いサービス提供につながっているのではないと思われる。



産休や育休中の職員を対象に先輩ママ職員も参加する「ママ交流会」

### 人材定着につながる調査判定項目

定期的な面談の実施

新規入職者への  
安心づくり

福利厚生充実

負担軽減につながる  
ロボット等の導入

計画的な職員育成

やる気につながる  
職場カルチャー

今回調査対象とした項目

今回調査対象としていない項目